Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant

Rapport d'activités 2002-2003

Québec

104-01708/

Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant

Rapport d'activités 2002-2003

Novembre 2003

Pour tout renseignement relatif au présent rapport, s'adresser au :

Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant
(COFPE)
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 28e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : (418) 528-0734
Télécopieur : (418) 644-3859
Courriel : cofpe@meq.gouv.qc.ca

Le présent rapport a été adopté à la réunion du 15 octobre 2003. Il est publié sur le site www.cofpe.gouv.qc.ca

© **Gouvernement du Québec**
Ministère de l'Éducation, 2003 — 03-00627

ISBN 2 – 550 – 41554-X

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2003

Table des matières

Présentation 1

1 Le mot de la présidente 3

2 Les principales activités du COFPE en 2002-2003 5
2.1 Étude de dossiers 5
2.2 Autres activités 7
2.2.1 Partenariats 7
2.2.2 Participation des membres au rayonnement du COFPE 9

3 Les avis du COFPE 13
3.1 Le projet de règlement sur l'autorisation d'enseigner 13
3.2 Attirer, former et retenir des enseignants de qualité 15
3.3 Les avis à venir 28
3.3.1 La dimension éthique dans l'enseignement 28
3.3.2 Règlement sur l'autorisation d'enseigner 28
3.3.3 La formation pratique en enseignement 28
3.4 Suivi de l'avis *Offrir la profession en héritage* 29

4 Les nominations au COFPE 30

5 Le code d'éthique et de déontologie 32

Conclusion 34

Annexe 1 Mandat et composition du COFPE

Annexe 2 Membres du COFPE au 30 juin 2003

Annexe 3 Code d'éthique et de déontologie

Annexe 4 Liste des avis du COFPE

PRÉSENTATION

Le Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE) est un organisme conseil créé en 1993 dans le sillage de la réforme de la formation du personnel enseignant. Il a été institué en 1997 par une modification à la Loi sur l'instruction publique.

Le COFPE a pour mandat de conseiller le ministre de l'Éducation sur toute question relative à la formation initiale et continue du personnel enseignant et, plus particulièrement, sur les orientations à donner à la formation des enseignantes et des enseignants.

En plus des consultations et des recherches qu'il conduit, le COFPE est à même, par sa composition, de soumettre au ministre et aux milieux de l'éducation des avis représentatifs de l'ensemble des partenaires de la formation à l'enseignement, qu'ils soient de l'université ou du milieu scolaire.

De même, l'expertise individuelle des membres du COFPE et l'approfondissement collectif de leur réflexion sur les sujets abordés permettent de proposer au ministre des avis éclairés et soucieux de réalisme pour orienter les décisions et les actions concernant la formation des enseignantes et des enseignants, tant en formation initiale qu'en formation continue.

Dans son rapport d'activités 2002-2003, le COFPE présente un résumé des principales activités réalisées au cours de l'année écoulée.

On trouvera, en annexe, le mandat et la composition du COFPE, la liste de ses membres au 30 juin 2003 ainsi que le Code d'éthique et de déontologie, adopté le 6 juin 2002.

1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Être à la présidence du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant fut pour moi cette année une expérience enrichissante et fort instructive. J'ai pu constater encore une fois que les membres du COFPE ont été à la hauteur des mandats qui leur ont été confiés, en approfondissant la réflexion et en contribuant ainsi à préparer des recommandations pleinement réfléchies et bien pesées.

L'année 2002-2003 a été placée sous le signe du partenariat. Le comité a entrepris une tournée des régions et de différents milieux scolaires et universitaires afin de tenir des consultations sur les avis en préparation, notamment sur la formation des enseignants formateurs et des superviseurs de stages, d'une part, et sur les éléments éthiques liés à la profession enseignante et les conditions des stages chez les étudiants de 3e et de 4e année du baccalauréat en enseignement, d'autre part.

De plus, au cours de ses réunions, le COFPE a accueilli plusieurs chercheurs universitaires afin de bien s'informer des recherches récentes et d'éclairer ses réflexions sur les dossiers à l'étude.

Par ailleurs, les réactions ayant suivi le dépôt, en mars 2002, de l'avis du COPFE ayant pour titre *Offrir la profession en héritage*, ont permis aux membres du comité de constater l'adhésion de la plupart des milieux scolaires visités. L'enthousiasme suscité par la rencontre de partenariat, organisée le 1er mai 2003, ne laisse planer aucun doute sur la pertinence et la nécessité de mettre en place et de soutenir un dispositif de soutien à la relève enseignante. De toute évidence, l'intérêt marqué des milieux scolaires et universitaires pour l'insertion professionnelle est visiblement partagé. Cette journée de rencontre interrégionale a permis d'initier des collaborations, des partenariats entre différents milieux et d'éveiller l'intérêt des différents acteurs de la formation initiale et de la formation continue en enseignement pour le travail en réseau. Ce

fonctionnement permet d'échanger des points de vue et de prendre conscience de l'importance de se regrouper en équipes, tant pour mettre à profit les forces complémentaires respectives que pour éviter d'effectuer des démarches trop cloisonnées.

Un an après l'adoption et la publication de son avis sur l'insertion dans l'enseignement, le COFPE s'est associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et le personnel enseignant (CRIFPE) pour permettre aux milieux scolaires et universitaires de faire le point sur le soutien de la relève enseignante.

Dans cette perspective, le COFPE participe à l'organisation d'un colloque qui aura lieu les 20 et 21 mai 2004, à Laval, afin de poursuivre le mouvement et de profiter ainsi de l'intérêt et du dynamisme suscités à l'occasion de la journée de partenariat.

D'ici là, le COFPE poursuit ses travaux et veille au développement de son réseau d'intervenants appartenant aux divers milieux de la formation à l'enseignement. Il croit aux bénéfices du partenariat; c'est pourquoi il observe avec attention la mise en œuvre de la réforme de la formation à l'enseignement, s'efforce de réunir les acteurs animés d'une même vision, et invite tous les acteurs de l'éducation ayant des intérêts communs à travailler ensemble.

La présidente,

Lorraine Lamoureux

Lorraine Lamoureux

2 LES PRINCIPALES ACTIVITÉS DU COFPE EN 2002-2003

2.1 Étude de dossiers

Au cours de l'année se terminant le 30 juin 2003, le COFPE a tenu six réunions totalisant six jours et demi de travail.

Les principales questions qui ont été à l'ordre du jour de ces réunions sont les suivantes :

- 55^{e} réunion, le 27 septembre 2002 :

  L'encadrement de la profession enseignante : les codes d'éthique et de déontologie.

- 56^{e} réunion, le 9 décembre 2002 :

  La dimension éthique dans la formation à l'enseignement et la profession enseignante.

  En vue de la préparation de l'avis portant sur la dimension éthique dans l'enseignement, le COFPE a invité cinq universitaires à une table ronde sur la question : M^{mes} Marie-Paule Desaulniers de l'Université du Québec à Trois-Rivières et Christiane Gohier, de l'Université du Québec à Montréal ainsi que MM. Guy Bourgeault, de l'Université de Montréal et Clermont Gauthier et Denis Jeffrey de l'Université Laval.

  Les exposés des personnes-ressources ainsi que les questions et les commentaires qui ont suivi ces exposés ont permis, d'une part, de poursuivre la réflexion amorcée sur les codes d'éthique et de déontologie ainsi que sur leur pertinence pour le développement de la dimension éthique dans la formation à l'enseignement et le milieu de

l'enseignement, et, d'autre part, d'aborder différents aspects de cette dimension dans le milieu de l'enseignement.

- 57e réunion, le 20 janvier 2003 :

La formation des enseignants associés et accompagnateurs; l'encadrement des stagiaires en formation à l'enseignement; la compétence éthique et la formation initiale en enseignement.

Mme Colette Gervais, de l'Université de Montréal, a été invitée à participer à la réunion et à présenter l'état du dossier.

- 58e réunion, le 24 février 2003

Le projet de règlement sur l'autorisation d'enseigner.

Mme Carmen Savard, du ministère de l'Éducation, a présenté le projet de règlement à des fins de consultation sur le document provisoire.

La consultation concernant l'étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) portant sur les enjeux de la formation du personnel enseignant et de la profession enseignante, intitulée *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*[1].

MM. Clermont Gauthier et M'hammed Mellouki, de l'Université Laval, ont présenté l'objet d'étude et accueilli les questions et suggestions du COFPE.

1. La secrétaire-coordonnatrice est membre du comité formé pour la préparation du rapport ministériel.

- 59e réunion, les 28 et 29 avril 2003 :

  La dimension éthique dans l'enseignement.

  MM. Clermont Gauthier et Denis Jeffrey, de l'Université Laval, ont été invités à participer à la réunion.

  Le traitement de la dimension éthique dans les programmes de formation à l'enseignement.

  M. Edward A. Collister, secrétaire-coordonnateur du Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement (CAPFE), a été invité à présenter l'état de la question.

- 60e réunion, le 6 juin 2003 :

  La dimension éthique dans l'enseignement.

  La mise à jour du Règlement intérieur du COFPE.

2.2 Autres activités

2.2.1 Partenariats

Le COFPE entend consolider les liens qu'il a établis avec des associations, des organismes et d'autres acteurs rattachés à la formation à l'enseignement et à la profession enseignante, notamment en suscitant des échanges de poins de vue et des partenariats, en participant à des colloques ou à des travaux communs, en assurant le suivi des avis publiés ou en consultant les différents acteurs sur des questions relatives aux dossiers à l'étude lors de l'élaboration de recommandations à l'intention du ministre de l'Éducation.

- Participation à la Table de concertation du ministère de l'Éducation et des universités sur la formation à l'enseignement.

La présidente et la secrétaire-coordonnatrice ont été invitées à participer à deux réunions de la Table de concertation du ministère de l'Éducation et des universités sur la formation à l'enseignement, les 28 novembre 2002 et 31 janvier 2003, à l'occasion d'une réflexion amorcée sur les orientations de la Table et en présence du sous-ministre responsable de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et secondaire, M. Robert Bisaillon. Lors de la réunion du 31 janvier 2003, la présidente a expliqué le mandat du COFPE et en a fait connaître les orientations, les préoccupations et les activités.

Par ailleurs, le COFPE a répondu favorablement à une demande de subvention de M^me^ Céline Garant, doyenne de la faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke et responsable d'un comité de travail sur la formation des enseignants associés. Le rapport des travaux de ce groupe de travail sera examiné attentivement dans le cadre de l'élaboration d'un avis sur la question, que le COFPE prévoit préparer en 2003-2004.

- Rencontre du président du Conseil supérieur de l'éducation

Le 14 février 2003, la présidente et la secrétaire-coordonnatrice ont rencontré le président du Conseil supérieur de l'éducation, M. Jean-Pierre Proulx, pour discuter du rôle social de la profession enseignante et examiner des sujets d'intérêt commun en vue de dégager des points de convergence.

- Préparation du colloque « Pour une insertion réussie dans l'enseignement : Passons à l'action! »

En collaboration avec le Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE) et en s'entourant de plusieurs partenaires, dont quelques personnes-ressources du ministère de l'Éducation, le COFPE a

mis sur pied un comité de coordination responsable de la tenue du colloque sur l'insertion dans l'enseignement et a participé aux travaux de ses sous-comités. Le colloque se déroulera les 20 et 21 mai 2004, à Montréal.

2.2.2 Participation des membres au rayonnement du COFPE

Conformément au souhait formulé par la présidente à la réunion du 6 juin 2002, plusieurs membres ont exercé leurs responsabilités particulières en contribuant à la promotion du COFPE dans leur milieu respectif.

L'avis *Offrir la profession en héritage*, diffusé dans le milieu anglophone sous le titre *Inheriting a Teaching Tradition*, a été présenté par M. Hughes aux membres de l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec (AAEAQ) réunis en colloque le 3 octobre 2002.

M. Hughes a participé, les 22 et 23 novembre 2002, au colloque « Dimensions of Teacher Professionalism » organisé par le British Columbia College of Teachers, ce qui lui a permis d'étudier les questions des codes de déontologie et du traitement des plaintes en Ontario et en Colombie-Britannique, et de faire rapport aux membres .

Le 29 novembre 2002, la présidente et la secrétaire-coordonnatrice ont coanimé un atelier sur l'insertion dans l'enseignement au congrès de l'Association des cadres scolaires du Québec intitulé « Que veut dire : réussir en éducation? ».

- Participation du COFPE à des activités du milieu scolaire ou universitaire touchant la formation à l'enseignement et la profession enseignante

Dans le cadre de consultations et tout en poursuivant un objectif de rayonnement et de présence dans les milieux de la formation à l'enseignement, quelques représentants du COFPE ont participé au colloque « Les enjeux de la supervision universitaire des stages en enseignement : place aux stagiaires et aux

élèves » tenu à Trois-Rivières, les 7 et 8 novembre 2002. La présidente a participé à une table ronde ; M^me^ Ladouceur a animé un atelier.

Quelques membres ont participé activement à des colloques organisés dans le cadre du Congrès de l'ACFAS, qui a eu lieu du 20 au 23 mai 2003 à Rimouski. À cet égard, il convient de noter la participation de M^me^ Gagnon à une table ronde sur l'éducation du sujet éthique et celle de M^me^ Desjardins, coresponsable du colloque intitulé « Quelle réflexion professionnelle dans une perspective de développement des compétences en formation à l'enseignement? ».

- Visites en région

Les visites en région visent à faire connaître les travaux du COFPE, à analyser leur impact et à effectuer des consultations sur les questions à l'étude au COFPE. Les visites font suite à une invitation, faite par la présidente aux directrices et directeurs régionaux du Ministère, à réunir les membres des tables régionales de concertation sur la formation pratique en enseignement dans le but de mieux faire connaître les particularités régionales et, par conséquent, de favoriser la rédaction d'avis pertinents.

M^me^ Desjardins a présidé une séance de travail avec les membres de la Table de concertation de l'Estrie le 2 mai, à Sherbrooke; la secrétaire-coordonnatrice et M^me^ Beaulieu ont co-animé une séance de travail avec les membres de la Table de concertation du Saguenay — Lac-Saint-Jean le 8 mai, à Saguenay. Ces visites ont aussi permis de rencontrer des groupes d'enseignants associés et d'enseignants en début de carrière.

- Dans le sillage de ses consultations, le COFPE a organisé une « journée de partenariat » pour les régions de Laval, des Laurentides et de Lanaudière, de la Montérégie et de Montréal. Cette rencontre a permis de réunir une centaine de personnes autour du thème de l'insertion dans l'enseignement. Les participantes et participants, tant du secteur public que du secteur privé,

ont présenté treize projets mis en œuvre dans leur milieu respectif. Les projets ou programmes faisaient état d'activités de soutien de la relève enseignante dans des établissements publics ou privés, ou d'activités soutenues par les commissions scolaires. La journée, qui a pris la forme d'un mini-colloque, a été ouverte par une table ronde et s'est terminée par une brève consultation des personnes présentes sur les questions qui intéressent le COFPE.

Les questions et commentaires formulés ont suscité l'intérêt de tous les participants et participantes. De plus, deux programmes d'insertion professionnelle ont démontré qu'il était efficace de mettre en œuvre des activités de soutien en étroite collaboration avec d'autres commissions scolaires.

- Rencontre d'étudiants du baccalauréat en enseignement

— À l'initiative de M^me^ Descamps-Bednarz, et dans le cadre des consultations du COFPE, la présidente, M^me^ Boivin et Ladouceur ainsi que la secrétaire-coordonnatrice ont rencontré les étudiants sortants du baccalauréat en enseignement des mathématiques de l'UQAM, le 16 janvier 2003.

— La présidente et la secrétaire-coordonnatrice ont discuté des conditions de vie des stagiaires en enseignement, et notamment de l'impact du travail rémunéré sur les études, avec des représentants de l'Association des étudiantes et étudiants du secteur de l'éducation de l'UQAM (ADEESE), le 18 mars 2003.

— Une séance de travail a aussi eu lieu avec des étudiants de l'UQAM, tous programmes confondus, afin de les consulter sur divers aspects de la formation à l'enseignement, plus particulièrement sur la pertinence d'un profil d'entrée dans un programme de formation à l'enseignement et les exigences du programme d'études. Cette séance de travail, à laquelle ont

participé la présidente et la secrétaire-coordonnatrice, a eu lieu le 10 avril 2003.

— M^me^ Fournier a organisé une séance de travail avec des étudiants de 3^e^ et de 4^e^ année de l'Université Laval, le 16 avril 2003. Les principales questions abordées ont porté sur le profil d'entrée dans un programme de formation à l'enseignement, les exigences de la formation et l'encadrement des stages.

3 LES AVIS DU COFPE

Au cours de l'année 2002-2003, le COFPE n'a pas publié d'avis officiel.

Par ailleurs, le COFPE a été consulté sur deux dossiers importants au ministère de l'Éducation, soit le projet de règlement sur l'autorisation d'enseigner et le rapport ministériel à l'OCDE intitulé *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité au Québec*.

Pour chacune de ces consultations, le COFPE a rédigé une réponse dont il publie ici des extraits.

3.1 Le projet de règlement sur l'autorisation d'enseigner

Le COFPE reconnaît la pertinence des modifications et ajouts proposés dans le projet de règlement qui lui a été présenté à la réunion du 24 février 2003. Toutefois, il croit que des améliorations doivent être apportées au modèle proposé afin de resserrer les exigences, particulièrement en ce qui a trait à l'autorisation provisoire pour l'enseignement en formation professionnelle, de mieux encadrer les enseignants, et de procéder à des évaluations rigoureuses au cours de la période probatoire. De plus, il lui apparaît que la définition de la notion de « poste » doit être plus rigoureuse pour éviter la pluralité d'interprétations possibles. Enfin, si le modèle proposé est intéressant, il sera probablement d'application difficile : le cheminement est trop long, ce qui est susceptible d'engendrer des difficultés de gestion, d'une part, et d'entacher la crédibilité du processus, d'autre part.

En résumé, l'autorisation d'enseigner doit être assortie de conditions et d'obligations bien balisées, dont une évaluation pédagogique rigoureuse à la fin de chaque poste occupé et, dans la mesure du possible, un accompagnement par une personne-ressource.

Le COFPE estime que, lorsqu'un programme d'encadrement est donné (c'est-à-dire après un échec), le suivi doit en être assuré par un comité responsable de l'évaluation subséquente. Ce comité de suivi peut être formé d'un enseignant spécialement mandaté, d'un professeur d'université et de la direction de l'établissement.

Utilisation d'une grille d'évaluation ministérielle

Étant donné que le brevet, qui est l'aboutissement de l'autorisation d'enseigner, relève de l'État, le COFPE estime que la grille d'évaluation, qui doit notamment être fondée sur le référentiel de compétences du ministre, doit être imposée par le ministre afin que des valeurs communes y soient affirmées. Cette position s'appuie également sur le fait que le brevet d'enseignement est décerné par le ministre et non par une université, qu'il permet d'enseigner partout au Québec et qu'il est aussi reconnu partout au Canada; il doit être crédible. Il s'agit d'un projet national qui doit être réaffirmé. Il va sans dire qu'il faudra s'assurer que la grille d'évaluation soit élaborée suivant les règles de l'art avant d'être utilisée; il ne faut surtout pas qu'elle soit modifiée selon les usages ou pratiques éphémères.

Examen des compétences linguistiques

Il devrait y avoir un examen national pour tous les candidats à l'enseignement, qu'ils aient fait leur formation au Québec, ailleurs au Canada ou à l'étranger, et que cet examen soit nettement plus exigeant que celui qui existe actuellement pour l'obtention du brevet d'enseignement.

Par ailleurs, il devrait aussi y avoir un examen unique et obligatoire à l'entrée dans l'enseignement. Cet examen ferait partie d'un dispositif de formation linguistique comprenant des cours et un suivi pendant les quatre années de la formation.

Il va sans dire que les personnes ayant étudié à l'extérieur du Québec devraient réussir l'équivalent de toute la formation comprise dans le dispositif et, le cas échéant, faire l'objet d'un suivi même en cours de pratique de l'enseignement. Les exigences en langue d'enseignement doivent être les mêmes pour les candidats à l'enseignement dans les secteurs francophone et anglophone.

Titularisation et statut de résident permanent ou preuve de citoyenneté

Le COFPE rappelle qu'il faut faire preuve de vigilance avant d'accorder la titularisation à une personne qui ne possède pas la citoyenneté canadienne. Tout particulièrement, il incite à procéder à une vérification rigoureuse des antécédents judiciaires.

Avis sur le projet de règlement

Le COFPE rédigera un avis en réponse au projet de règlement après sa publication à la Gazette officielle du Québec.

3.2 Attirer, former et retenir des enseignants de qualité

Dans le cadre de l'étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) portant sur la formation du personnel enseignant et la profession enseignante, le ministère de l'Éducation a formé un comité de travail qu'il a chargé de produire un rapport sur l'état de la question, et cela, conformément aux documents préparatoires fournis par l'OCDE.

À la demande des rédacteurs du rapport ministériel à l'OCDE, MM. Mellouki et Gauthier de l'Université Laval, le COFPE a accepté que ces derniers effectuent une consultation auprès de ses membres sur les principaux enjeux du dossier. La consultation a eu lieu au cours de la réunion du 24 février 2003.

- Attirer les meilleurs candidats dans les programmes de formation initiale à l'enseignement

Il est difficile d'attirer les meilleurs étudiants en formation à l'enseignement parce que, dans plusieurs programmes, notamment en mathématique et en science et technologie, les contingents ne sont pas atteints. On peut penser que la majorité de ceux qui demandent leur admission dans ces programmes y sont admis; il ne semble donc pas qu'on procède à une véritable sélection.

Le moment est venu d'envisager des mesures concrètes pour attirer de meilleurs étudiants dans ces domaines. Par exemple, il faut prendre en considération que le fait que la durée des études soit de quatre ans peut laisser entrevoir une meilleure rémunération dans l'enseignement. Il ne faut pas perdre de vue, d'une part, que l'enseignement est une profession complexe, mais que le programme est composé de champs différents et non de l'approfondissement d'une même discipline conduisant à une maîtrise et que, d'autre part, l'unique employeur, direct ou indirect, dans le cas de l'enseignement privé, est l'État. Il est donc difficile de penser à des gains importants en ce qui concerne la rémunération.

Par ailleurs, on pourrait penser à un meilleur système de bourses, c'est-à-dire prévoir des bourses de premier cycle pour les diplômés du collégial qui présenteraient un excellent dossier et qui s'inscriraient dans les profils où il y a pénurie ou risque de pénurie; une forme de rémunération durant le stage de 4^{e} année pourrait aussi être envisagée. Une telle mesure exigerait cependant l'établissement d'ententes avec les syndicats et les commissions scolaires.

Il y aurait aussi lieu de s'inspirer des meilleures pratiques observées dans le secteur privé pour attirer et fidéliser les employés talentueux et performants.

Il est cependant certain que l'enseignement secondaire ne pourra attirer de candidats qui possèdent le profil d'étudiants intéressés à une carrière en génie.

Tout au plus, s'ils ont de l'intérêt pour l'enseignement, pourront-ils trouver dans les cégeps de meilleures conditions de travail.

Outre la question de la rémunération, il faudrait :

- revoir le processus (étapes, durée) conduisant à la permanence dans l'enseignement;
- offrir de la formation et du soutien dans le processus d'insertion dans l'enseignement;
- faciliter l'insertion progressive dans la profession en créant des tâches mixtes (enseignement et formation appropriée au contexte d'enseignement) au début de la carrière. Quelle que soit la modalité retenue par l'établissement (parrainage, mentorat, équipe de soutien), un accompagnement adapté doit être fourni aux enseignants débutants, à l'exemple de l'accompagnement proposé dans les organisations performantes.

Pour mieux préparer les futurs étudiants en formation à l'enseignement, l'enseignement collégial pourrait proposer des cours conduisant aux programmes de formation à l'enseignement, ces cours pouvant différer selon l'orientation (enseignement primaire, enseignement secondaire ou spécialités) choisie.

Dans le cadre des activités d'information et d'orientation professionnelle, il faudrait rendre possible le jumelage entre cégépiens et enseignants ou encore la participation de cégépiens à des activités particulières dans des écoles primaires ou secondaires; l'aide aux devoirs est l'un des aspects à envisager à cet égard.

Même si cela peut paraître paradoxal, il faut hausser les seuils d'entrée en formation à l'enseignement, de même que les exigences relatives à la qualité de la langue, particulièrement pour ceux qui s'inscrivent en langue d'enseignement

et en langue seconde, et prévoir un suivi des habiletés langagières tout au long du parcours universitaire.

De plus, les exigences de la formation doivent être publicisées, non seulement afin d'attirer de bons candidats, mais aussi pour améliorer l'image de la formation à l'enseignement et, par ricochet, celle de la profession enseignante dans la société. Peut-être qu'alors, la priorité accordée à l'éducation dépasserait le statut de simple discours pour devenir une véritable priorité citoyenne.

Enfin, les enseignants eux-mêmes ont une responsabilité quant à la valorisation sociale de leur profession. En sont-ils vraiment conscients? Prennent-ils les moyens pertinents pour atteindre cet objectif?

Comment attirer davantage d'hommes dans la profession enseignante

Il a été envisagé de réserver un pourcentage de places aux candidatures masculines; toutefois, cette mesure serait probablement sans effet, étant donné que les contingents ne sont pas toujours atteints et qu'il faut hausser les exigences (résultats scolaires et aptitudes particulières bien ciblées).

Il conviendrait aussi de faire connaître, dans les médias, les hommes qui ont réalisé des projets intéressants dans l'enseignement primaire.

Par ailleurs, et il en sera question plus loin, il faut envisager de faire un espace, dans la formation à l'enseignement, pour des projets particuliers et, dans l'enseignement, pour la diversification des parcours professionnels.
Enfin, les sondages démontrent que la rémunération a un impact plus important chez les garçons que chez les filles dans le choix d'une profession.

Comment résoudre le problème des passerelles?

La question est difficile à résoudre étant donné la rigidité des programmes de formation.

Suivant les programmes et les établissements universitaires, il faut compter de deux à trois années d'études (psychopédagogie, didactique et stages) pour qu'un bachelier « disciplinaire » obtienne un baccalauréat en enseignement donnant droit au brevet d'enseignement.

Si les étudiants inscrits aux programmes de formation pour l'enseignement des mathématiques et des sciences et technologies avaient accès à des bourses de premier cycle, comme c'est le cas dans le cadre des baccalauréats en génie, cela augmenterait peut-être le nombre de candidats en formation à l'enseignement. Mais il ne faut pas compter sur une augmentation sensible des enseignants issus de cette filière, car l'accès est plus facile dans l'enseignement collégial où l'on n'exige généralement ni formation psychopédagogique ni cours de didactique avant d'entrer dans l'enseignement.

En prenant en considération cette réalité, peut-être faudra-t-il prévoir des formations à temps partiel pour les volets psychopédagogique et didactique de la formation à l'enseignement. Cela vaut aussi pour l'enseignement des langues secondes et tierces. On pourrait envisager une insertion à temps partiel pour les bacheliers disciplinaires qui auraient satisfait à des exigences précises quant à la formation didactique; cela leur permettrait de suivre les cours manquants concurremment à leur insertion dans l'enseignement.

Priorité

En résumé, sans remettre en question les orientations générales retenues par la réforme de la formation à l'enseignement, il faut faire une place à la souplesse, à la flexibilité, savoir reconnaître les acquis (pas seulement en formation

professionnelle), et examiner des cheminements de formation et de carrière diversifiés, notamment l'entrée progressive dans la profession enseignante pour les bacheliers « disciplinaires» et l'ouverture à l'international (comme le gouvernement du Québec y convie toutes les universités). Il faut de l'espace pour l'émergence de projets innovateurs.

- Former, perfectionner, certifier

Le COFPE considère que la formation initiale manque de souplesse dans ses modalités, mais qu'elle est généralement de bonne qualité. Cependant, le besoin d'une formation d'appoint au moment de l'affectation à tel ou tel poste est évident, car même avec l'allongement de la formation, qui a mis l'accent sur les stages, les diplômés ne peuvent être entièrement préparés pour donner un enseignement approprié à chaque situation, par exemple en classe multiprogramme dans une classe qui accueille un nombre considérable d'élèves d'origines diverses, ou encore qui compte plusieurs élèves ayant divers handicaps.

Le manque de soutien apporté aux enseignants est néfaste pour la qualité de l'enseignement et, conséquemment, pour la réussite du plus grand nombre. De plus, cette lacune rompt le lien obligé entre la formation initiale et la formation continue du personnel enseignant, ce qui nuit au suivi de la mise en œuvre des orientations de la politique de formation des enseignants par les universités; cela peut empêcher ces dernières de procéder rapidement aux adaptations nécessaires à leurs programmes de formation initiale.

Un défi majeur consiste à intégrer vraiment l'approche programme dans la formation initiale à l'enseignement, et cela, par l'établissement des liens essentiels entre les composantes disciplinaire, psychopédagogique et didactique de la formation.

Avec la réforme des programmes de formation du primaire et du secondaire, il est devenu urgent de développer des mécanismes souples et performants de formation continue. Il faut insister sur le fait que cette dernière doit toujours être bien ancrée dans le réel; il ne s'agit pas seulement d'un besoin ponctuel afin d'approfondir, en équipe-école, les fondements de l'actuelle réforme. La formation continue est inhérente à l'exercice de la profession enseignante comme de toute profession. Il convient de transformer les mentalités dans plusieurs milieux d'éducation.

L'instauration d'un processus ou d'une démarche de formation continue constitue un défi pour les individus, mais aussi, et peut-être surtout, pour les instances responsables (directions d'écoles ou de centres d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, commissions scolaires) et les formateurs, qu'ils appartiennent au milieu scolaire ou universitaire.

À ce défi s'ajoutent la nécessité de la cohésion de la formation proposée, celle du transfert des acquis de formation dans la pratique en classe et les autres aspects de la fonction d'enseignant, mais aussi l'évaluation et la reconnaissance de la formation reçue à titre individuel ou collectif dans un établissement.

Il convient de réaffirmer l'importance de la formation continue, qui est une obligation professionnelle (L.I.P., art. 22. 6°). C'est un incontournable dans toute profession digne de ce nom.

Priorités

- Assurer un suivi de la formation dès l'entrée dans l'enseignement.

- Ne pas faire de simples sondages auprès des diplômés, mais poser les questions pertinentes et se servir de divers moyens pour avoir accès à une information complète de la part des diplômés, des formateurs, des

enseignants associés et des enseignants qui accompagnent les débutants, ainsi que des directions d'établissements.

- Recruter, sélectionner, affecter

Comment améliorer les mécanismes d'embauche?

Il faudrait revoir certaines clauses des conventions collectives et des ententes locales. Par exemple, la question de l'établissement de la liste de priorité exige un débat; en effet, à cause de la priorité accordée aux suppléants, la direction d'école, qui est pourtant responsable de la qualité de l'enseignement selon la Loi sur l'instruction publique, n'a pas souvent le choix des enseignants qui travailleront sous sa responsabilité, et cela, contrairement à ce qui a cours dans le secteur privé.

Peut-être faudra-t-il explorer d'autres avenues, par exemple dresser un répertoire des diplômés disponibles pour l'enseignement, à partir duquel la direction d'établissement aura la marge de manœuvre nécessaire pour former une solide équipe-école, faire une meilleure évaluation pédagogique des suppléants, etc.

Il faudrait envisager sérieusement de diminuer la tâche d'enseignement des enseignants débutants pour les obliger à s'inscrire dans une démarche de formation continue et d'initiation à d'autres aspects de la profession enseignante, ce qui leur donnerait une tâche à temps plein. Ainsi ce n'est que progressivement, comme dans les professions qui se respectent, et avec le soutien approprié que la direction confierait les tâches à haut risque aux enseignants.

Par ailleurs, les commissions scolaires pourraient se concerter davantage et adopter des règles similaires (au moins au niveau régional) en ce qui concerne l'embauche et le processus d'insertion.

Par la suite, il faudrait aussi instaurer des critères d'embauche précis et des modalités de sélection tout aussi rigoureuses. Un processus de supervision pédagogique est incontournable; peut-être même faudrait-il envisager d'examiner, lorsque des diplômés sollicitent un emploi, leur contribution aux projets éducatifs des écoles où ils ont fait leur stage de même que leur engagement pendant le stage, en plus des cours qu'ils ont préparés et donnés. Il est essentiel de retenir qu'il est actuellement à peu près impossible, à moins de fautes graves, de congédier des enseignants qui ont de nombreuses lacunes ou dont les attitudes sont difficilement conciliables avec la profession enseignante.

Priorité

Viser la qualité de la tâche en début de carrière en y accordant la formation appropriée et le soutien nécessaire, car la latitude est faible pour affecter une personne à un poste vacant. À cet égard, il est important de modifier certaines clauses des conventions collectives et des ententes locales concernant l'affectation des enseignants.

- Retenir les enseignants dans la profession

De façon générale et jusqu'à maintenant, les enseignants qui ont acquis la permanence demeurent dans l'enseignement, à moins de devenir conseillers pédagogiques, directeurs d'établissements ou cadres des services administratifs ou éducatifs au siège social de la commission scolaire.

Toutefois, les enseignants de la nouvelle génération, à l'instar de ce qui se passe ailleurs dans le monde du travail, seront probablement moins fidèles à leur employeur et plus mobiles. Il convient donc d'examiner des moyens de rendre le milieu scolaire, qui devient de plus en plus complexe, tout comme la société dans laquelle il est inséré, plus vivant et plus accueillant.

Il faut donc ensemble (cadres de commissions scolaires, directions d'établissements, personnel enseignant et syndicats) créer une nouvelle dynamique, une nouvelle façon de voir le cheminement de carrière, l'aménagement de la tâche, la participation à l'innovation et à la recherche pédagogiques. Il faut redonner aux enseignants le goût et les moyens de relever des défis à différentes étapes de leur carrière; il faut rompre la monotonie et prévoir des trimestres ou années sabbatiques pour leur permettre de participer à des projets inter-écoles, à des recherches ici ou à l'étranger, à des échanges entre enseignants de régions ou de milieux différents, à des prêts de service dans une université ou dans la fonction publique, ou encore d'assumer des fonctions conseil de manière ponctuelle, etc.

Il faut penser à rendre le travail d'enseignant plus intéressant pour l'individu, parce qu'il deviendra alors plus « productif » pour l'école, et non pas seulement parce qu'on craint des pénuries d'enseignants dans certaines disciplines et dans certaines régions. Cela doit être ainsi peu importe la conjoncture.

Même si cette mesure n'entraîne pas une adhésion générale ni spontanée, il faut introduire une culture de l'évaluation, et cela, non seulement pour les enseignants, mais pour toutes les catégories de personnel. L'évaluation ne saurait être assimilée à une mesure disciplinaire; même si rien ne peut minimiser l'importance de la motivation intrinsèque chez le personnel enseignant, il faut que le milieu de l'éducation apprenne à reconnaître, de façon tangible et officielle, la compétence et l'engagement de ses meilleurs éléments, car cela devrait favoriser une saine émulation.

Il faut voir la supervision pédagogique et l'évaluation d'un point de vue constructif : il s'agit d'aider l'enseignant à se développer et à améliorer sa pratique en classe. Il faut aussi considérer ce processus comme favorisant la création, conjointement par la direction et le personnel enseignant, d'une communauté d'apprentissage où chaque membre sera valorisé non seulement pour ses réalisations à l'intérieur de l'école, mais aussi par la reconnaissance de

son engagement à l'extérieur de la commission scolaire, dans le milieu et la région. Les défis relevés par certains peuvent susciter d'autres engagements.

Doit-on récompenser de manière particulière les enseignants les plus compétents, les plus scolarisés, les plus dévoués à leur profession afin de les retenir dans les classes?

Il faut trouver le moyen de valoriser la contribution de ces personnes à la profession enseignante en général et à leur milieu scolaire en particulier. Plus fondamentalement, il faut susciter l'engagement professionnel du plus grand nombre d'enseignants, et cela, sans attendre qu'ils aient passé une décennie dans la profession.

La culture de l'évaluation doit mettre en valeur les compétences des personnes, et non pas uniquement insister sur le resserrement des exigences en vue d'éventuelles modalités de sanction. La reconnaissance des « bons coups » contribue à créer un climat de collaboration et un milieu de vie stimulant pour tous les acteurs de l'école. Féliciter un enseignant pour ses bons coups, mais dans le secret du bureau de la direction, n'incite pas les collègues à reconnaître les pratiques exemplaires du milieu et à s'en inspirer.

La source de satisfaction qui est peut-être la plus importante pour les enseignants fortement engagés dans leur profession est l'accès à des expériences de formation continue à caractère intensif, comme des activités de formation de longue durée ou la participation à des projets initiés par l'université ou encore par le milieu scolaire en partenariat avec l'université. Un tel partenariat peut comprendre un réseau d'établissements d'une même commission scolaire ou de plusieurs commissions scolaires.

Il convient d'insister sur le fait que l'accès à la formation continue est une obligation pour tous les enseignants, qui découle de la Loi sur l'instruction

publique (article 22. 6°). Cela ne saurait donc être considéré comme un privilège réservé à certains enseignants.

Dans cette perspective, il y aurait lieu de prévoir une « banque de formation continue » rattachée à la carrière dans l'enseignement. Elle pourrait comprendre une semaine de formation par année, soit l'équivalent d'une année sabbatique et serait assortie d'un mécanisme de gestion flexible. Évidemment, cela constitue un minimum. Il va sans dire que la participation à des projets de recherche et à d'autres types d'engagements professionnels doit être accompagnée d'une libération de temps d'enseignement.

Par ailleurs, il faudra développer des mécanismes pour que les enseignants associés responsables de l'encadrement des stagiaires et les enseignants qui accompagnent les enseignants débutants aient accès, à l'intérieur de mécanismes souples et adaptés au milieu, à des activités de perfectionnement ou de conception pédagogique, ou à des projets en lien avec leur fonction particulière et contribuant à parfaire leurs compétences. Il faut conserver à l'esprit que ces enseignants sont les partenaires des formateurs universitaires. Tout ce qui concerne la formation initiale à l'enseignement doit les intéresser et leur être accessible. Dans cette perspective, le trimestre ou l'année sabbatiques doivent être envisagés pour certains enseignants : cela peut s'avérer déterminant dans le choix de poursuivre leur carrière dans l'enseignement primaire ou secondaire.

Par ailleurs, il faut développer, chez les enseignants, le sentiment de compétence; ils doivent faire la preuve, au quotidien, de leur valeur comme enseignants, et cela, auprès de la direction, des collègues, des parents et des élèves. La conscience de la valeur de leur travail est un motif important, chez les enseignants, pour demeurer dans l'enseignement malgré tout. Cette raison même milite en faveur de l'existence obligatoire d'un dispositif de formation continue substantiel et pertinent.

Il faut réaffirmer le leadership pédagogique des écoles et créer de vrais projets éducatifs qui perdurent au-delà des énoncés de valeurs, des usages ou pratiques éphémères ou du passage d'une direction d'école ou d'enseignants particulièrement engagés.

Si l'école veut attirer et retenir de bons enseignants, elle doit miser sur un projet éducatif attrayant qui constitue un défi mobilisateur pour l'équipe-école.

Priorité

Reconnaître et valoriser la profession enseignante et, pour cela, diversifier les fonctions principales au cours de la carrière (mentorat, encadrement de stagiaires, recherche, conception pédagogique, etc.); développer un environnement professionnel stimulant et susciter la création d'une véritable communauté d'apprentissage.

Même si on ne semble pas disposer de données sur la mesure de la motivation attribuable au niveau de la rémunération dans l'enseignement, l'introduction de l'échelle unique, si elle en a satisfait plusieurs, n'a pas fait que des heureux. Bon nombre d'enseignants ont estimé, probablement avec raison, que tous n'accomplissent pas une même tâche décrite dans la convention collective de la même manière et avec le même professionnalisme, mais que chaque personne le fait en fonction de son niveau de scolarité, de son engagement professionnel et de la formation continue qu'elle s'est donnée.

De plus, il est possible qu'une différenciation de la tâche, au cours du parcours professionnel, susciterait un plus grand engagement sur le plan pédagogique.

Enfin, il faudrait examiner la question de l'identité professionnelle. Comme on l'a déjà mentionné, il faut actuellement, pour obtenir une promotion, quitter l'enseignement à proprement parler pour devenir conseiller pédagogique, cadre de commission scolaire ou directeur d'établissement. Il en va généralement

autrement dans les milieux de travail qui exigent une formation universitaire équivalente, où on peut obtenir un poste d'expert ou de spécialiste dans son domaine. La possibilité de devenir enseignant expert valoriserait bien davantage la profession enseignante que la perspective d'avoir 35 années d'enseignement en classe ordinaire pour tout horizon.

3.3 Les avis à venir

3.3.1 La dimension éthique dans l'enseignement

Le COFPE a fait porter sa réflexion sur la dimension éthique dans la formation à l'enseignement et la profession enseignante. Un avis sur cette question est en cours d'élaboration et devrait être adopté au cours de l'année 2003-2004.

3.3.2 Règlement sur l'autorisation d'enseigner

Comme il a été mentionné, le COFPE a formulé une réponse préliminaire à une consultation sur le projet de règlement sur l'autorisation d'enseigner.

Conformément à sa mission (L.I.P., art. 477.18., 2°), il entend formuler un avis sur le Règlement sur l'autorisation d'enseigner à la suite de la publication de ce dernier à la Gazette officielle du Québec. Cet avis devrait être transmis au ministre dans le délai imparti.

3.3.3 La formation pratique en enseignement

Dans ce dossier, le COFPE entend :

- soumettre un avis relatif à la formation des enseignantes et enseignants associés, responsables de l'encadrement des stagiaires en enseignement et accompagnateurs de la relève enseignante;

- rédiger un avis sur le profil d'entrée d'une candidate ou d'un candidat à un programme de formation à l'enseignement;

- examiner quelques questions portant sur les stages de 3e et de 4e année du baccalauréat en enseignement.

3.4 Suivi de l'avis *Offrir la profession en héritage*

Dans le suivi de son avis sur l'insertion dans l'enseignement, le COFPE, en collaboration avec le Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE) a entrepris, en novembre 2002, la préparation d'un colloque réunissant tous les acteurs de l'éducation intéressés par la question, tant du milieu scolaire que du milieu universitaire. Le colloque, intitulé « Pour une insertion réussie dans la profession enseignante : passons à l'action », aura lieu les 20 et 21 mai 2004.

4 LES NOMINATIONS AU COFPE

Au cours de l'année 2002-2003, le ministre de l'Éducation a procédé aux nominations suivantes :

- M^me^ Marie-Andrée Beaulieu, enseignante à l'éducation des adultes à la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean, a été nommée membre du COFPE le 13 novembre 2002 en remplacement de M^me^ Lucette Saint-Hilaire dont le mandat était venu à échéance.

- M^me^ Lysanne Fournier, étudiante au baccalauréat en éducation au préscolaire et en enseignement au primaire à l'Université Laval a été nommée, le 5 juillet 2002, pour un mandat de deux ans, en remplacement de M. David D'Arrisso dont le mandat était venu à échéance.

Ont été renommés pour un second mandat, le 5 juillet 2002 :

- M^me^ Nadine Descamps-Bednarz, professeure de didactique des mathématiques, à l'Université du Québec à Montréal.

- M^me^ Pauline Ladouceur, enseignante au primaire, à la Commission scolaire Marie-Victorin.

- M. Ronald Hughes, conseiller à l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec, représentant le milieu de l'enseignement en anglais.

- M^me^ Sylvie Turcotte, directrice de la Direction de la formation et de la titularisation du personnel scolaire au ministère de l'Éducation a été renommée pour un second mandat, le 1^er^ octobre 2002.

- M[me] Lauren Small, directrice adjointe d'école secondaire à la Commission scolaire New Frontiers, a été nommée, le 13 décembre 2002, membre du COFPE pour la durée non écoulée du mandat de M. Marc Klein, soit jusqu'au 1[er] septembre 2003. Elle représente le milieu de l'enseignement en anglais.

- M[me] Francine Pâlin, enseignante au secondaire, à la Commission scolaire des Patriotes, a été renommée pour un second mandat , le 16 janvier 2003.

5 LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE[2]

Le COFPE a adopté, à sa réunion du 6 juin 2002, le Code d'éthique et de déontologie, et cela, conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Chacun des membres du COFPE a reçu un exemplaire du Code et, depuis son adoption, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été signalé.

La présidente a nommé une répondante en matière d'éthique.

2. Voir annexe 3.

CONCLUSION

Des efforts substantiels ont été faits depuis une décennie pour améliorer la formation à l'enseignement au Québec, notamment par l'implantation du nouveau dispositif de formation initiale de 1992, qui comportait l'ajout d'une année de formation principalement axée sur la formation pratique en enseignement. Cette réforme a fait l'objet d'une mise à jour en 2001.

Le travail accompli mérite d'être souligné. Les enquêtes effectuées auprès des diplômés du nouveau baccalauréat témoignent de leur appréciation généralement favorable à l'égard de leur formation.

Cela étant dit, le COFPE entend rester attentif aux modifications que les universités apporteront à leurs programmes pour donner suite aux orientations ministérielles publiées en 2001[3].

Le COFPE invite le ministre de l'Éducation à poursuivre et à intensifier ses efforts en vue de soutenir la formation à l'enseignement, de valoriser la profession enseignante et de faire reconnaître le rôle des enseignantes et des enseignants dans la société.

---

3. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La formation à l'enseignement : Les orientations – Les compétences professionnelles*, Québec, ministère de l'Éducation, 2001, 253 p.
QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La formation à l'enseignement professionnel : Les orientations – Les compétences professionnelles*, Québec, ministère de l'Éducation, 2001, 218 p.

Annexe 1

MANDAT ET COMPOSITION DU COFPE

Extrait de la Loi sur l'instruction publique

INSTITUTION

477.16. Est institué le « Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant ».

477.17. Le Comité est composé de seize membres, dont quinze sont nommés par le ministre :

1° un président;

2° six membres sont choisis parmi les personnes qui exercent une fonction pédagogique aux ordres d'enseignement primaire et secondaire;

3° trois membres sont choisis parmi les commissaires et les membres du personnel d'encadrement des commissions scolaires, dont un directeur d'établissement;

4° trois membres sont représentatifs du milieu de l'enseignement de niveau universitaire;

5° un membre est choisi parmi les parents, les élèves ou les dirigeants d'entreprises;

6° un membre est choisi parmi les employés du ministère de l'Éducation.

Au moins deux de ces membres sont représentatifs du milieu de l'enseignement en anglais.

Le président du Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement est également membre du Comité.

MISSION ET FONCTIONS

477.18. Le Comité a pour mission de conseiller le ministre sur toute question relative aux orientations de la formation du personnel enseignant aux ordres d'enseignement primaire et secondaire.

Il peut en outre, à la demande du ministre ou de sa propre initiative, proposer des orientations et faire des recommandations au ministre sur les sujets suivants :

1° l'identification des priorités en matière de formation à l'enseignement;

2° les projets de règlements relatifs à la formation du personnel enseignant;

3° la formation à l'enseignement, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue;

4° tout aspect de la profession d'enseignant lié à la formation des enseignants.

FONCTIONNEMENT

477.19. Le mandat d'un membre [...] d'un comité est d'une durée de trois ans.

Toutefois, le ministre peut établir que le mandat du tiers des premiers membres qu'il désigne est d'une durée d'un an et que celui d'un autre tiers qu'il désigne est d'une durée de deux ans.

477.20. À l'expiration de son mandat, le membre demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit nommé de nouveau ou remplacé.

La durée totale des mandats successifs d'un membre et de toute période pendant laquelle il est demeuré en fonction entre deux mandats ne peut excéder six ans. Au terme d'une telle période de six ans, un membre demeure toutefois en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé.

477.21. Toute vacance survenant en cours de mandat parmi les membres est comblée, selon le mode prescrit pour sa nomination, pour la durée non écoulée du mandat.

477.22. Les membres [...] des comités ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.

477.23. Le président dirige les séances [...] du Comité et assure la gestion des activités [...] du Comité.

Le ministre désigne un membre [...] du Comité pour remplacer le président en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

477.24. Le quorum aux séances [...] d'un comité est de la majorité de ses membres.

477.25. [...] les comités peuvent tenir leurs séances à tout endroit au Québec.

477.26. Le ministre met à la disposition [...] des comités les membres du personnel du ministère et les ressources matérielles nécessaires à l'exercice de leur mission.

RAPPORT ANNUEL

477.27. [...] chaque comité doit, au plus tard le 15 novembre de chaque année, soumettre au ministre un rapport de ses activités pour l'année scolaire se terminant le 30 juin précédent.

477.28. Le ministre dépose ce rapport devant l'Assemblée nationale dans les 30 jours de sa réception ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

Annexe 2

MEMBRES DU COFPE EN 2002-2003

PRÉSIDENTE : **Madame Lorraine Lamoureux**
Cadre responsable de la coordination des stages,
de l'insertion professionnelle et du
perfectionnement du personnel enseignant
Commission scolaire de Laval

MEMBRES :

Madame Marie-Andrée Beaulieu
Enseignante à l'éducation des adultes
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean

Madame Martine Boivin
Enseignante au primaire
Commission scolaire de Laval

Madame Nadine Descamps-Bednarz
Professeure titulaire
Département des mathématiques
Université du Québec à Montréal

Madame Julie Desjardins
Professeure agrégée
Département d'enseignement au
préscolaire et au primaire
Université de Sherbrooke

Madame Lysanne Fournier
Étudiante à l'Université Laval

Madame Patricia Gagnon
Coordonnatrice de l'éducation
préscolaire et à l'enseignement primaire
et secondaire
Commission scolaire des Affluents

Monsieur Ronald Hughes
Association provinciale des enseignantes
et enseignants du Québec

Madame Pauline Ladouceur
Enseignante au primaire
Commission scolaire Marie-Victorin

Monsieur Jacques Latulippe
Enseignant en formation professionnelle
Commission scolaire de la Région-de-
Sherbrooke

Madame Normande Lemieux
Présidente
Comité d'agrément des programmes de
formation à l'enseignement (CAPFE)

Monsieur Paul-André Martin
Professeur
Unité d'enseignement et de recherche
en sciences de l'éducation
Université du Québec en
Abitibi-Témiscamingue

Monsieur Richard Migneault
Directeur de l'enseignement
Commission scolaire de la
Rivière-du-Nord

Madame Francine Pâlin
Enseignante au secondaire
Commission scolaire des Patriotes

Madame Lauren Small
Directrice-adjointe d'école secondaire
Commission scolaire New Frontiers

Madame Sylvie Turcotte
Directrice
Direction de la formation et de la
titularisation du personnel scolaire
Ministère de l'Éducation

SECRÉTAIRE-COORDONNATRICE : **Madame Joce-Lyne Biron**

2003-06-30

Annexe 3

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant

Adopté le 6 juin 2002

Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE)

Le présent code exprime l'engagement des membres du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE) à contribuer pleinement et avec intégrité à la réalisation de la mission qui lui est confiée par la Loi sur l'instruction publique.

Mission du COFPE

> « Le Comité a pour mission de conseiller le ministre sur toute question relative aux orientations de la formation du personnel enseignant aux ordres d'enseignement primaire et secondaire.
>
> Il peut en outre, à la demande du ministre ou de sa propre initiative, proposer des orientations et faire des recommandations au ministre sur les sujets suivants :
>
> 1. l'identification des priorités en matière de formation à l'enseignement;
>
> 2. les projets de règlements relatifs à la formation du personnel enseignant;
>
> 3. la formation à l'enseignement, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue;
>
> 4. tout aspect de la profession d'enseignant lié à la formation des enseignants. » (L. I. P., art. 477.18.)

Objet et champ d'application

1. Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98 du 17 juin 1998), le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie des membres du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant.

   Sont considérés comme membres du COFPE et administrateurs publics : la présidente ou le président du COFPE ainsi que les autres membres nommés ou désignés par le ministre de l'Éducation conformément à l'article 477.17. de la Loi sur l'instruction publique.

   Le code s'applique à tous les membres du COFPE.

Principes d'éthique

2. Les membres ainsi nommés sont tenus d'exercer leurs fonctions dans l'intérêt public, en agissant de façon impartiale, indépendante et objective, comme doit le faire toute personne qui participe à la réalisation de la mission de l'État.

3. Les règles de conduite énoncées dans le présent code ne peuvent à elles seules énumérer toutes les actions à privilégier ni toutes les actions à éviter. Il appartient à chaque membre d'exercer ses fonctions au meilleur de ses aptitudes et de ses connaissances, avec diligence et intégrité, dans le respect des lois, en fondant son comportement sur le principe du respect de l'intérêt public. En cas de doute, les membres doivent s'inspirer de l'esprit qui se dégage du présent code pour guider leur action.

Règles de déontologie relatives :

à la discrétion

4. Les membres sont tenus à la discrétion à l'égard des faits ou des renseignements dont ils prennent connaissance dans le cadre de leurs fonctions. Ils sont aussi tenus, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel des faits présentés ou des informations reçues au cours de discussions ou de débats tenus sous le sceau du secret.

aux relations avec le public

5. Seuls peuvent parler ou agir au nom du COFPE la présidente ou le président et, dans certains cas, d'autres membres expressément mandatés. Il convient que les personnes autorisées à parler au nom du COFPE ne commentent ni l'actualité ni les décisions ministérielles portant sur les matières qui sont l'objet de la mission du COFPE et qui sont définies dans la Loi sur l'instruction publique (art. 477.18.).

à la neutralité

6. Les membres doivent, dans l'exercice de leurs fonctions pour le COFPE, agir indépendamment de toute considération politique partisane et indépendamment de tout groupe de pression.

7. La présidente ou le président du COFPE doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

au conflit d'intérêt

8- Sauf pour la personne représentant le ministère de l'Éducation, les membres – puisqu'ils sont nommés par le ministre pour siéger à titre personnel – ne doivent pas défendre le point de vue de l'organisme auquel ils appartiennent.

9. Les membres doivent éviter de se placer, dans l'exercice de leurs fonctions, dans une situation de conflit réel, potentiel ou apparent, de quelque nature que ce soit, entre leurs intérêts personnels et les obligations de leur fonction comme membre du COFPE. Ils doivent dénoncer au COFPE tout intérêt direct ou indirect qu'ils ont dans un organisme, un établissement ou une association susceptible de les placer dans une situation de conflit d'intérêt incompatible avec leur fonction.

10. Les membres ne peuvent utiliser à leur profit ou au profit de tiers l'information confidentielle, inédite ou privilégiée obtenue dans l'exercice de leurs fonctions, à moins d'y être expressément autorisés par le COFPE.

11. Les membres ne sont pas rémunérés.

    Les membres ne peuvent solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour eux-mêmes ou un tiers.

    Ils ne peuvent accepter un cadeau, une marque d'hospitalité ni aucun autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

à l'après-mandat

12. Il est interdit aux membres de divulguer, après avoir terminé leur mandat, une information confidentielle obtenue dans l'exercice de leurs fonctions au COFPE ou d'utiliser à leur profit ou pour un tiers de l'information non disponible au public obtenue dans le cadre de leurs fonctions.

Mesures d'application

13. En cas de manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie du présent code, l'autorité compétente pour agir en matière disciplinaire est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif, selon la procédure prévue au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

14. La présidente ou le président du COFPE est responsable de la mise en œuvre et de l'application du présent code et doit s'assurer du respect par tous les membres des principes d'éthique et des règles de déontologie qui y sont énoncés et informer l'autorité compétente des cas de manquement. Tout membre doit porter à l'attention de la présidente ou du président le manquement d'un collègue à l'une ou l'autre règle du présent code.

15. Les membres visés par une allégation de manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie du présent code peuvent être relevés provisoirement de leurs fonctions par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente ou dans un cas présumé de faute grave.

16. L'autorité compétente fait part au membre concerné du manquement reproché ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et informe ce dernier qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu sur le sujet.

17. Sur conclusion que le membre du COFPE a contrevenu aux principes et aux règles de déontologie du présent code, et après discussion avec la présidente ou le président du COFPE, l'autorité compétente impose la sanction appropriée.

18. La sanction imposée est soit la réprimande, soit la suspension, soit la révocation. Toute sanction imposée doit être écrite et motivée.

ADHÉSION AUX PRINCIPES

D'ÉTHIQUE ET AUX RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

Je déclare avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant

Nom (en caractères d'imprimerie) : _____

Signature : _____

Date : _____

Annexe 4

AVIS RÉCENTS PUBLIÉS SUR LE SITE
www.cofpe.gouv.qc.ca

Mai 2002

La reconnaissance professionnelle des enseignantes et des enseignants. Réponse du Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE) à la consultation de l'Office des professions du Québec

Mars 2002

Offrir la profession en héritage, avis sur l'insertion dans l'enseignement

Inheriting a Teaching Tradition

Novembre 2000

Pour une nouvelle culture de formation continue en enseignement

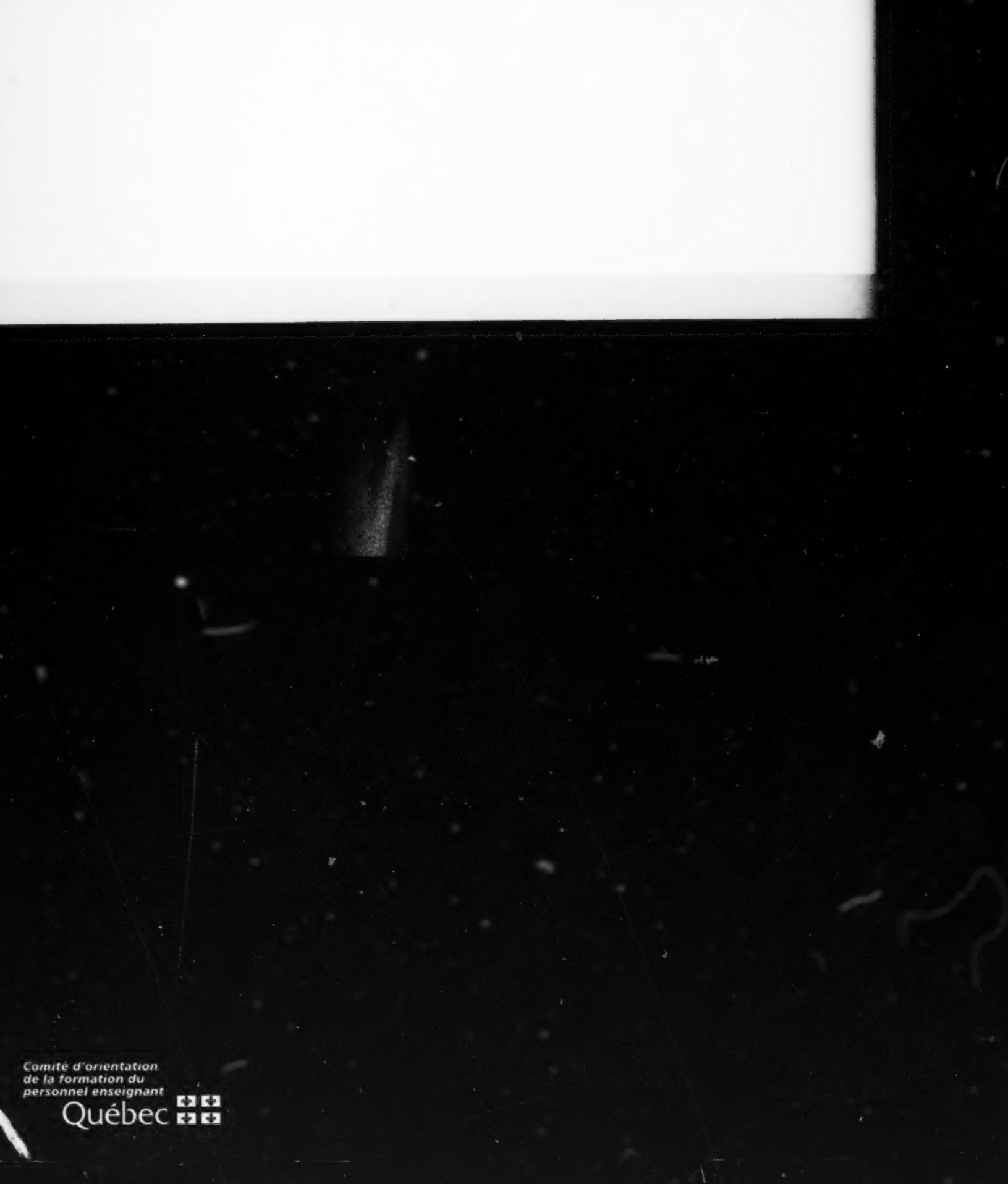
Creating a New Culture of Professional Development in Teaching

Juin 1999

Consolidating, Adjusting and Improving Teacher Training

Mars 1999

Consolider, ajuster et améliorer la formation à l'enseignement


Comité d'orientation
de la formation du
personnel enseignant
Québec